

معوقات ومحفزات الإبداع المحاسبي في منظمات الأعمال - آفاق مستقبلية -

د.عجيلة محمد بن مبروك

جامعة غرداية

الملخص

بات واضحا أن منظمات الأعمال اليوم تعمل في ظل بيئة تنافسية عالمية تتسم بالديناميكية (الحركية) وسرعة وحدة التغيير والإبداع، وإزاء هذا الواقع الجديد اتجهت معظم المنظمات إلى تغيير توجهاتها الاستراتيجية، وتبني فلسفة جديدة بشأن مجالات أعمالها المختلفة. وعليه؛ فمن الضروري أن يستجيب رجال الفكر المحاسبي وممارسوا المهنة المحاسبية من المحاسبين ومراقبي الحسابات للتطورات سريعة الخطى التي تعرضت لها اقتصاديات العالم ومواجهة تلك التعقيدات الشديدة من خلال توفير الحلول المناسبة للقرارات الإدارية والعمل على تنمية موارد المؤسسة ومواجهة حروب الأسعار للاستحواذ على حصة سوقية أكبر، باستخدام آلية مرنة تعمل في إطار معايير والمبادئ المحاسبية الدولية وبالتالي تسعى إلى تحسين الوضع المالي ومن ثم السيطرة على السوق.

Summary:

It is clear that business organizations today operate under a global competitive environment are dynamic (kinetic) and the speed of the change and innovation, and about this new reality, most organizations have tended to change their strategic orientation, and the adoption of a new philosophy on its different areas. Therefore it is necessary to respond to the men of accounting thought and practitioners profession accounting of accountants and auditors for the development of a fast-paced experienced by the economies of the world and the face of these complexities strong through the provision of appropriate solutions to administrative decisions and work on developing the resources of the institution and the face of price wars to acquire market share, using the mechanism flexible working within the framework of standards and international accounting principles and thus seek to improve the financial situation and the control of the market.

Key words: Accounting, creativity and innovation, creative accounting, decision-making, accounting system, accounting information, accounting, competitive advantage, standards and accounting principles, adjust the accounting profession.

الكلمات المفتاح: الحاسبة، الإبداع والابتكار، الإبداع المحاسبي، اتخاذ القرار، النظام المحاسبي، المعلومات المحاسبية، المحاسبين، الميزة التنافسية، معايير ومبادئ المحاسبية، ضبط مهنة المحاسبة.

مَهَيِّدٌ

في ظل التطور التكنولوجي وبروز المعرفة كعامل أساسي وضروري للتنافس بين المؤسسات تطلبت إدارة الإبداع والتغيير في الفكر المحاسبي والمالي حتمية تحسين ورفع كفاءة وفاعلية المحاسبين المبدعين، ومن هنا تعاضمت أهمية المهارات والقدرات الفكرية للطاقة البشرية باعتبارها مصدرا للتفكير والتخطيط الاستراتيجي وأساس الميزة التنافسية المستدامة، والمحدد الأساسي للتقييم وصنع القرارات الإدارية في بيئة المؤسسة، وفي ظل الظروف الحالية للمحاسبة ومحاولاتها المتقدمة في وضع التكنولوجيا كعامل أساسي لتطورها، وإسهاماتها في التنافسية بين المؤسسات، كان التفكير الكبير في رفع كفاءة وفعالية المحاسبة والمحاسبين عن طريق الإبداع المحاسبي (معوقات ومحفزات).

أولاً: مدخل للمحاسبة والإبداع المحاسبي - مفاهيم وأسس

1- تعريف المحاسبة:

تتميز العلوم الاجتماعية بالتكيف والتطور السريع نسبياً لدائمة التغيرات والمستجدات البيئية المحيطة بخلايا المجتمع، وبطبيعة الحال تتفق هذه المقولة مع المحاسبة كفرع شجرة العلوم الاجتماعية والإنسانية وبالرغم من قدم المحاسبة فإنه لا يوجد تعريف للمحاسبة متفق عليه، وتعددت واختلفت التعاريف نذكر منها:

المحاسبة هي علم يبحث عن طرق تسجيل المعاملات المادية المختلفة واقتراح النظم و الدفاتر الملائمة لها.⁽¹⁾

ويمكن تعريف المحاسبة بأنها اصطلاح مالي أطلق على حقل المعرفة موجه لتقديم العديد من المعلومات الرقمية طبقاً لاعتبارات قانونية واقتصادية، من خلال الحسابات التي تتم على شكل تسجيل

وتبويب وتلخيص العمليات والأحداث ذات الطابع المالي وتتلخص فيما يلي⁽²⁾

- التسجيل: وهو تسجيل جميع العمليات المالية في دفتر أو مجموعة من الدفاتر، لأننا لا يمكن الاعتماد على الذاكرة في هذا المجال.
- التبويب: هو ترتيب جميع البيانات وتصنيفها مع فرز العمليات والمعلومات ذات طبيعة واحدة.
- التلخيص: هو تركيز البيانات التي تم تسجيلها وتبويبها في صورة معلومات مفيدة على شكل تقارير أو قوائم توضح النتائج والحقائق المالية.

أما إذا تطرقنا لتعريف نظرية المحاسبة، فإننا سنجد أيضا صعوبة أيضا في تحديد تعريف متفق عليه، نظرا لأن مجال البحث في إطار نظرية المحاسبة مازال قابلا للتجديد والابتكار والإبداع، فيرى البعض أن نظرية المحاسبة تركز على مجموعة من المبادئ والأسس والفروض التي تتناول الحقائق وتتمثل في عمليات ومراكز ذات القيمة المالية المتعلقة بالوحدة المحاسبية، كما تستخدم في شرح وتفسير النواحي التطبيقية للمحاسبة، في شتى مجالات النشاط الاقتصادي.⁽³⁾

كما يمكن أن نعرف المحاسبة بأنها خلاصة في شكل مجموعة المبادئ الرئيسية التي تتصف بمائلي:⁽⁴⁾

- أنها تقدم إطارا يمكن الرجوع إليه في تقييم الممارسة المحاسبية.
- أنها مرشد لتطوير استخدامات وإجراءات جديدة في مجال المحاسبة.

وبناء على ما تقدم نستطيع أن نشاطر الكاتب في تعريفه للمحاسب بأنها: هي علم يشمل مجموعة من مبادئ وأحسن القواعد التي تستعمل في تحليل العمليات المالية عند حدوثها وتسجيلها من واقع مستندات مؤيدة لها، ثم تبويب وتضييق هذه العمليات وتلخيصها بحيث تمكن الوحدة الاقتصادية من تحديد إيراداتها وتكلفة الحصول على هذه

الإيرادات، ومن ثم استخراج نتيجة أعمالها من ربح أو خسارة عن فترة مالية معينة، وبيان مركزها المالي في نهاية هذه الفترة.⁽⁵⁾ وكمفهوم حديث فإنه لم يعد في ضوء استخدامات الحاسبات الالكترونية علم هو ذلك العلم الذي يبحث في عمليات القيد والتحويل وتصوير الحسابات الختامية والقوائم المالية، فإن هذه العمليات يقوم بها الحاسب الالكتروني في سرعة ودقة فائقين ما دام يغذي بالبرنامج السليم والبيانات الخام الصحيحة.⁽⁶⁾

ومن هنا علم الحاسبة أصبح ذلك العلم الذي يبحث في الأخبار الحاسبية السليمة والدقيقة ويمد الأطراف المعنية بكل المعلومات الحاسبية التي تقيدتها في رسم السياسات واتخاذ القرارات باستخدام جميع الأساليب الممكنة سواء أكانت أساليب تقليدية كالقوائم المالية والتحليل المالي بالنسب المالية، ونماذج الموازنة التخطيطية التقديرية أو كانت أساليب رياضية إحصائية كأسلوب التفاضل والتكامل ونظرية الاحتمالات أو رسائل علمية مستمدة من علم مثل أسلوب البرمجة الخطية أو غيرها.⁽⁷⁾ نظرا لأغراض وفرضيات الحاسبة نحاول أن نقدم أهم أهدافها التالية:⁽⁸⁾

- توفير المعلومات المالية.
- قياس نتائج الأعمال عن فترة معينة وتحديد نتيجة المؤسسة من ربح وخسارة.
- تأمين مختلف المعلومات المالية المتعلقة بتبيان الوضع المثالي للمؤسسة في وقت محدد بشكل يمكن مختلف الأطراف ذوي العلاقة بالمؤسسة من التعرف على مركزها المالي إضافة إلى تحديد نتائج أعمال المؤسسة في فترة زمنية محددة.
- قياس تطورات الوضع الاقتصادي للمؤسسة خلال فترة محددة من الزمن نتيجة لممارستها للنشاط التي أنشأت من أجله.
- الحفاظ على ممتلكات المؤسسة وذلك لأن الحاسبة تعتبر من وسائل المراقبة الداخلية للمؤسسة.

وأیضا تتمثل أغراض المحاسبة والوظائف التي تقوم بها في النقاط التالية:⁽⁹⁾

- تسجيل جميع العمليات التجارية ذات الأثر المالي بقيمتها النقدية سواء أكانت نقدية أم آجلة.
- تبويب العمليات المسجلة على شكل حسابات.
- تلخيص العمليات المسجلة والمبوبة على شكل قوائم وكشوفات.
- استخراج نتيجة عمل المشروع لسنة مالية من ربح وخسارة.
- تحديد المركز المالي للمشروع في نهاية العام المالي ومقارنته بالسنوات السابقة لبيان تحسنه أو بقائه على حالة أو تراجع.
- معرفة ما لدى المشروع من موجودات (أصول) أو ماله من حقيقة.
- معرفة ما على المشروع من مطلوبات (خصوم) أو ما عليه من التزامات.
- مراقبة مصروفات المشروع وإيراداته، لإجراء الدراسة عليها من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، بحيث لا تكون على حساب مشروع آخر.
- إعداد القوائم المالية ومقارنتها لأغراض الدراسة، وللمساعدة على اتخاذ القرارات.

2- الإبداع المحاسبي⁽¹⁰⁾

مفهومه: استخدام أساليب أو طرق أو إجراءات أو مفاهيم أو معايير أو نظريات جديدة غير مألوفة يمكن استخدامها لتفسير أو تحليل أو حل مشكلة محاسبية تواجه الإدارة، حيث يتمتع المحاسب المبدع بقدرات مميزة. **خصائصه:**

- العقلية المحاسبية والمالية المتسائلة والخلقة.
- قدرة المحاسب على التحليل والتجميع.

- قدرة الحاسب على التخيل والحدس.
- أن يتمتع الحاسب بالشجاعة والثقة بالنفس.
- اعتماد الحاسب على التعليمات المبنية على الحقائق العلمية وليس التعليمات المستمدة من المراكز الإدارية.
- النقد الذاتي، فالحاسب المبدع هو الذي يستطيع تطوير ذاته من حيث النقد والتهذيب والتقويم للأفكار والمعلومات ووسائل التحليل التي يستخدمها.

بمآلاته:

- نظام المعلومات الحاسبي.
- المفاهيم والتعاريف والفروض والأسس والقواعد والمعايير المختلفة للمحاسبة والمراجعة.
- القياس الحاسبي.
- أساليب القيد والعرض.
- طرق توزيع أو تحميل المصروفات المختلفة.
- الأساليب المختلفة لعرض التقارير.
- أساليب التحليل المالي.
- تطوير البرامج الآلية الحاسوبية.

ثانياً: دراسة معوقات ومحفزات الإبداع الحاسبي - رؤى ومقترحات
معوقات الإبداع الحاسبي:

يعتبر موضوع معوقات الإبداع واحداً من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين فقد ركزت في أهدافها على محاولة تحديد العوامل التي من الممكن أن تعيق العملية الإبداعية سواء كان ذلك على مستوى الفرد أو الحاجة أو المنظمة وفيما يلي توضيح معوقات الإبداع وهي:⁽¹¹⁾

مقاومة الجهات الإدارية وعدم رغبتها في التغيير الذي ترى فيه تغيراً لوضع اعتادت عليه.

الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات: حيث ينسى الكثير من القائمين على إدارة بعض المؤسسات أن القوانين والتعليمات

هي وسائل ولا تعتبر غاية في حد ذاتها، لذلك نجد أن الرقابة الإدارية في بعض الأجهزة تقتصر على مراقبة التقييد بالشيكات دون الالتفاف لدى مساهمتها بتحقيق الهدف الموجود منها والمثل على ذلك انضباطية بالمواظبة على العمل بمعنى وقت الحضور والمغادرة ورغم أن ذلك عنصرا يأتي الموظف ولكن يقضي يومه دون أداء عمل سواء كان روتينيا أو غير ذلك.

عدم الثقة بعض المديرين بأنفسهم مما يجعلهم يحرصون على إبقاء الأمور مركزية بأيديهم بحيث يحتكرون حق اتخاذ القرارات بأيديهم ويعطون الفرصة لأي نوع من المشاركة من قبل العاملين بل قد يعتمد بعضهم إلى محاولة كتم أنفاس الأشخاص المبدعين حتى لا يكتشفوهم أو يلفتوا أنظار السلطات الأعلى لقدراتهم مما قد يشهر الموظف صاحب الآراء الجيدة، وترى بعض المديرين في ذلك تهديدا لهم إذ يفعل مثل هؤلاء أن تعتمد المؤسسة عليهم اعتمادا مطلقا.

سوء المناخ التنظيمي: ممثلا بالعلاقات السائدة في الجهاز الإداري وبنمط الإشراف وأسس الترقية ونظم التقييم والخوافز، فمن الغريب أن يتواجد الإبداع في مناخ تنظيمي غير صحي يحبط طاقات الإنسان ويحجمها.

عدم وجود قيادة إدارية في المستوى المطلوب: فالقيادة الإدارية أحد العوامل المهمة في حياة أي تنظيم إذ أنها صاحبة الدور الرئيسي في تحفيز العاملين وتعاونهم معها ومع بعضهم البعض لتحقيق الأهداف الموجودة، فإذا كانت ثقة المرؤوسين بالقيادة الإدارية مفقودة فإن ذلك يعتبر عاملا سلبيا ومحيطا، فمثلا إذا اعتقد المرؤوسون أن الرئيس وصل لوظيفته لاعتبارات غير موضوعية وأنه غير موضوعي في تقييمه للأداء فإن ذلك مؤشر على أن مؤهلات القيادة هي أي شيء إلا الإبداع، فالرئيس الذي لا يعتبر نجاح موظفيه نجاحا للجهاز يحرص دائما على التفتيش عما يسيء لهم هو شخص هدام في التنظيم ولا يؤهل التنظيم للبقاء ناهيك عن الإبداع الذي لا مجال للحديث عنه في مثل هذا المناخ.

القيم الاجتماعية السائدة فالإبداع يعني التجريب والتفكير بغير المألوف مما يعني أنه قد يتعارض مع القيم الاجتماعية السائدة مما يسبب أذى ومقاومة لدعاة التغيير، فمعظمهم المخترعون والمنظرون الذين لاقوا في حياتهم مقاومة مع مجتمعاتهم لأنهم خالفوا المألوف فمن المعروف مثلا أن (الحكمة تأتي مع التقدم في السن) أحد القيم الأساسية عندنا في المجتمعات النامية، مما يعني أن المبدع يجب أن يكون شخصا بالغا ومسنا وليس مراهقا، فغالبا ما يكن الأشخاص بلقب "أبو فلان" لأن ذلك يصفي عنهم الوقار، فصغار السن لا يحظون بنفس نظرة الاحترام كالكبار مما يبعي أن إمكانياتهم الإبداعية لا تكتسب الشرعية إلا في وقت متأخر إذ ينظر لمحاولاتهم للظهور والإبداع بأنها محاولات تجاوز الحدود فقلما نجد شبابا يحتلون المراكز الإدارية القيادية في الدول النامية إذ يعتبر شرط التقدم في السن ولو ضمينا أحد المؤهلات القيادة الإدارية.

الحالة الاقتصادية: إن الفقر والعوز أو قلة الرتب معوقات الحقيقة، ذلك لأنها قد تقود الإنسان على الإبداع والمحاولة التعويض، ولكن بشكل عام فلا مسح للإبداع مع الجوع والعوز، فعلى مستوى التنظيمات الإدارية تعتبر عدم كفاية الأجور والحوافز المادية أحد معوقات الإبداع، فالشخص في مثل تلك الظروف يصرف كل وقته وفكره في البحث عن وسائل يمكن من خلالها تلبية حاجاته الأساسية وقلما يكون الإبداع هو الطريق لأنه كما سبق وأن ذكرنا طريق شائك يلاقي المعارضة.

ازدواجية المعايير المتبعة في التنظيمية فحوافز الإبداع تتمثل برؤية لطرق المستقيم للإبداع عن طريق العمل الجاد، ولكن يلاحظ في بعض التنظيمات أن مؤهلات الانقياد والخنوع هي شروط الوصول للمناصب الرفيعة فكثيرا ما نجد طول اللسان والتردد على المسؤولين واتفاق مهنة التزلف هي الطريق الأقصر والأسهل والأكثر أمنا من العمل الجاد ففي مثل هذه الأجواء يصبح الإبداع لو حصل مرضا يستشير حفيظة المعين بمقاومته بكل الوسائل ونجد من العوائق التي تقف في سبيل تنمية الإبداع المالي والحاسبي وإظهاره كما يلي⁽¹²⁾

- المعوقات الشخصية
- المعوقات التنظيمية
- المعوقات الاجتماعية
- المعوقات البيئية

إن الحاجة والضرورة إلى الإبداع في المؤسسة وعلى الخصوص الإبداع المحاسبي هي: مسألة تفرضها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في المؤسسة والحقيقة اليوم المؤسسة التي لا تبدع حتما ستزول لأن الإبداع هو أحد وسائل البقاء والنمو الاستمرار وهو أداة بالغة الأهمية في مواجهة مشكلات وعوائق المنظمة، بالإضافة إلى تمكينها في مواجهة منافسة المنظمات الأخرى.

ونظرا لأهمية الإبداع، فإن المنظمات بدأت تأخذ بعين الاعتبار ذلك بوضع سياسات واستراتيجيات لإبداع وإنشاء وحدات إدارية خاصة الإدارة الإبداع كممثل أقسام البحوث والتطوير، وعمدت منظمات أخرى على الاعتماد ببرامج تدريبية العاملين وتأهيل المحاسبين فيها على السلوك الإبداعي.

هناك دراسة للمشكلات التي تواجه المحاسبين القانونيين الممارسين في المملكة العربية السعودية وقد تبين من خلال الدراسة أنهم يواجهون مشكلات متعددة تم تقسيمها إلى أربعة محاور⁽¹³⁾

المحور الأول: المشكلات المتعلقة بالقوانين المنظمة للمهنة كان أهمها:

- إلزام المراجعين والمحاسبين بالتفرع للممارسة المهنية.
 - اشتراط القانون لتأهيل المحاسبين والمراجعين وتدريبهم بشكل مستمر مما يؤهلهم للاستمرار في الترخيص.
 - عدم وجود التزام بمعايير المحاسبة والمراجعة المتعارف عليها.
- المحور الثاني: المشكلات المتعلقة بهيئة المحاسبين القانونيين السعودية وكان أهمها:

- عدم إدراك بعض المحاسبين والمراجعين لأهمية الدور الذي تقوم به هيئة المحاسبين القانونيين السعودية.
- المحور الثالث: المشكلات المتعلقة بالعملاء أهمها:
 - عدم ملائمة أتعاب المحاسب والمراجع مع حجم العمل.
 - أتعاب المحاسب والمراجع لا تتناسب مع حجم مسؤولياته التي فرضها القانون.
 - ماطلة العملاء في تسديد أتعاب المراجع (مدقق الحسابات).
- إن نظرة المستفيدين إلى الهدف من عملية المراجعة هو اكتشاف الغش والأخطاء.
- المحور الرابع: مشكلات أخرى يتمثل أهمها في:
 - التنافس غير الشريف بين المحاسبين والمراجعين.
 - عدم وجود وعي كامل لدى المراجعين والعملاء بأخلاقيات المهنة واستقلال المراجع.
 - تدني مستوى كفاءة محاسبي المنشآت.
- ولاشك أن تحقيق الأهداف والغايات من الإبداع داخل المنظمة قد تعترضه العديد من المشكلات (المعوقات) تؤثر على إدارة تنظيم السلوك الإبداعي للعاملين وخصوصا المحاسبين.
- ويمكن تصنيف الظروف التي تقف عائقا أمام الإبداع وتطويره كما يلي⁽¹⁴⁾
- المعوقات الفردية أو الشخصية:
 - من أهم المعوقات الفردية ما يلي:
 - الخوف من الفشل.
 - عدم الثقة في النفس.
 - الخوف من تحمل المسؤولية.
 - نقص الخبرة.

- قلة المعرفة.
- اعتقاد الفرد بأنه ليس مبدعا.
- شعور الفرد بأن العمل الذي يؤديه ليس ذي قيمة.
- الخوف من الجديد.
- إهمال المشكلات التي خارج مجال التخصص..
- معوقات من قبل المدير:
- إن ممارسات المدراء غير السليمة قد تتقف عائقا أمام الإبداع، حيث يشير الكاتب (Karter) إلى القواعد الآتية على أنها من ضمن معوقات الإبداع:
- النظر إلى الأفكار الجديدة الصادرة من المستويات الدنيا بنوع من الشك وعدم الثقة لأنها جديدة ولأنها صادرة من المستويات الدنيا.
- إصرار المدير على أن العاملين الذين يحتاجون لموافقته يجب أن يمرؤا عبر مستويات إدارية أخرى للحصول على موافقتهم أو لا.
- انتقاد الإدارات والأفراد لبعضهم البعض.
- إشعار العاملين بإمكانية فصلهم من العمل في أي وقت.
- اعتبار معرفة وتحديد المشكلات على أنها علامة فشل.
- السيطرة على كل شيء بعناية.
- سرية إتخاذ القرارات المتعلقة بإعادة التنظيم، وإعادتها للعاملين بصورة مفاجئة.
- التأكد من وجود مبررات كافية لطلب معلومات من جهة إدارية أخرى.
- تكليف الموظفين (الحاسبين) في المستويات الدنيا، باسم تفويض السلطات والمشاركة مسؤولية البحث عن الطرق لتقليص اليد العاملة والاستغناء عن العاملين ونقلهم.
- المعوقات التنظيمية ومنها:

- سيادة غط إداري تقليدي.
- الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات.
- عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة.
- سوء نظام الإتصالات.
- انعدام روح الفريق.
- عدم تدفق وانسياب المعلومات.
- عدم تكافؤ السلطة والمسؤولية.
- عدم وضوح الواجبات.
- غياب مفهوم الدور وعدم وضوح التوقعات.
- الجهل بالمداخل السلوكية في الإدارة.
- تطبيق مبدأ التخصص الضيق في التصميم والأعمال.

المعوقات الاجتماعية والثقافية:⁽¹⁵⁾

قد تقف القيم الاجتماعية والاتجاهات والتقاليد السائدة في المجتمع والضغط، عائقاً أمام تنمية وتقرير القدرات الإبداعية لدى الأفراد ومن هذه القيم:

- العادات والتقاليد والأعراف.
- طلب السلطة من أجل السلطة.
- انتشار الفساد.
- تحكيم البيروقراطية كنمط إداري.
- قلة التكافل الاجتماعي.

وضح (الدلاهمة) دراسة إلى دور المحاسبية في التنمية الإقتصادية في الأردن، حيث توصل إلى أن للمحاسبة دوراً في التنمية ولم تلعبه في الأردن في الماضي وقد لا تلعبه مستقبلاً للأسباب التالية⁽¹⁶⁾:

- سيادة ظروف عدم التأكد وصعوبة التنبؤ نتيجة تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية.
 - سيطرة أفكار التصفية بدلا من التأسيس والتوسع.
 - تقليص سلطة مهنة التدقيق وتحويلها إلى جهات أخرى.
 - عدم تطبيق مبدأ الفصل بين الملكية والإدارة.
 - زيادة مسؤوليات المدقق وتخفيض إجراءات حمايته وحرمانه بعض حقوقه.
 - قلة العناية الحكومية بالمهنة مقارنة مع المهن الأخرى.
 - إعفاء المنشآت الصغيرة من مسك حسابات ودفاتر نظامية لأغراض الضريبة.
- إن للأسباب المذكورة أعلاه، تمثل المعوقات التي تمنع المحاسبة من القيام بدورها بشكل عام ولكن لم تحدد درجة أهمية هذه المعوقات.
- ويمكن تقسيم هذه المعوقات إلى⁽¹⁷⁾، معوقات فردية ومعوقات على مستوى المنظمة:
- المعوقات الفردية المتمثلة في الخوف من الفشل والتمسك بالعادات والتقاليد المألوفة والبلد الذهني والتخصص الضيق أو الحدود وعدم الرغبة في ممارسة التأثير على الآخرين والتعامل مع الأمور والمبالغة في مكافأة النجاح والناحية الإنفعالية والإدراك الشخصي والعامل الاجتماعي والالتزام بنمط معين لحل المشكلات وغياب القدرة على التصور التخوف من التحدي ومواجهة الجهول وغياب جو الحرية وغياب الدوافع الداخلية للإبداع والخوف من الظهور ومواجهة الآخرين بحلول جديدة.
- أما المعوقات على مستوى المنظمة المتمثلة في المعوقات المادية وتتعلق بإمكانات أو ممتلكات المنظمة المادية والبشرية، والمعوقات التنظيمية وتتمثل في بناء عمليات المنظمة، والمعوقات الثقافية وتشير إلى القيم الموجودة داخل المنظمة المتعلقة بالتشجيع، أو إعاقة الإبداع مثل

التحفيز والعدالة وقبول التغيير وبالتالي قبول الحل الظاهري للمشاكل والحكم السريع على الأفكار الإبداعية ورفضها والإعتقاد بوجود حل واحد فقط للمشكلة ويمكن معرفة معوقات الإبداع في أي منظمة بعدة عوامل هي الأفراد والبناء التنظيمي وحجم المنظمة ومصادرها واستراتيجية المنظمة والمناخ التنظيمي وبيئة المنظمة والإدارة. إضافة إلى ما سبق يمكننا سرد أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري والمحاسبي كما يلي⁽¹⁸⁾

- ضعف التشجيع والتحفيز.
 - ضعف السمات الشخصية النفسية.
 - القيادات الإدارية غير الفعالة.
 - عدم المرونة الإدارية.
 - علاقة الموظف (المحاسب) في العمل.
- وبناء على ما تقدم، واستعرضا لوجهات نظر الباحثين نرى أن معوقات الإبداع المحاسبي هي:
- عدم توفر العدد الكافي من المحاسبين والإداريين لتنفيذ الأعمال.
 - قلة الموارد المالية (الجانب المالي).
 - التأخر في تقديم الأفكار الإبداعية المحاسبية المكلفة ماديا.
 - تعقد القوانين والأنظمة التشريعات وعدم قابليتها للتغيير.
 - تعرض المحاسب المبدع لسخرية وانتقاد الآخرين.
 - قلة المعلومات المتوفرة على الأوضاع الداخلية والخارجية للمؤسسات والمكاتب وعدم الاستفادة من أنظمة المعلومات وبالأخص نظم المعلومات المحاسبية.
 - قلة المهارات والقدرات القيادية، وبالإضافة إلى قلة الوعي والإدراك لمفاهيم وأسس إدارة الإبداع.

- غياب البرامج التدريبية والتكوينية التي تهدف إلى تزويد المحاسبين بالمهارات التي تمكنهم من تطبيق الأفكار والأساليب الإبداعية.
- المناخ التنظيمي (البيئة التنظيمية) وطبيعة العلاقة بين المحاسبين والمديرين، وكذلك بين المحاسبين أنفسهم.
- مقاومة التغيير من قبل الإدارة والمحاسبين، والتمسك بالعادات والتقاليد المألوفة.
- عدم الخوف من الخطأ والفشل، أي غياب التشجيع من المؤسسة والمكاتب على تجريب الأشياء الجديدة.

محفزات الإبداع المحاسبي:

إن المؤسسات الأفضل والناجحة هي التي تكون قادرة على الابتكار والإبداع والتحديد على أساس تام ومتطور والمدراء الأفضل هم الذين يكونون قادرين على مساعدة الأفراد (الحاسبين) والاستفادة مواهبهم الإبداعية الخلاقية.

وعلى هذا فإنه ينظر إلى الابتكار على أنه عملية إيجاد وخلق الأفكار الجديدة وبالأقصى في مجال الحاسبية (الطرق النظرية...) ووضعتها في ضلعها في الممارسة الصحيحة أي الجانب الميداني التطبيقي للأفكار الحاسبية الإبداعية.

ويرى (محمود رمضان)⁽¹⁹⁾ أن هناك العديد من الاقتراحات التي تعتبر مهنه في تنمية الإبداع المالي والمحاسبي وتطويره وهذه المقترحات هي:

- تشجيع المحاسب على السؤال
- ضرورة الربط بين التعليم النظري والعملي
- وضع هيكل تنظيمي يشجع على حرية التفكير وديمقراطية العمل
- وتنمية روح التعاون والمشاركة والنقد البناء وتشجيع التفكير
- الاستراتيجي بما يؤدي إلى خلق مناخ تنظيمي صحيح.
- الاعتراف بالفروقات الفردية.
- وجود قيادة إدارية متفهمة وواعية

- زيادة التوعية نحو بيئة الأعمال الشاملة الأمر الذي يؤدي إلى شمولية التفكير وتوسيع الرؤيا في تكامل المجتمع ووحدة.
- وتوصل الباحث الدلاهمة إلى الحلول المقترحة لمشكلات لمحاسبين القانونيين الممارسين حسب الأهمية كالتالي:⁽²⁰⁾
- تحديد الحد الأعلى من الشركات التي يجوز للمراجع الواحد مراجعتها.
- التركيز على النوعية في تعليم المحاسبة في الجامعات السعودية والعربية.
- تنوير مستخدمي القوائم المالية وتبصيرهم بأهداف عملية المراجعة.
- المشاركة في دورات مختلفة في مجال الحاسوب.
- نوعية المحاسبين القانونيين بأهمية التحلي بأداب السلوك المهني.
- إن تزايد هيئة المحاسبين القانونيين السعودية عدد الدورات التدريبية.
- تبني معايير واضحة لاحتساب أتعاب تتناسب مع مسؤولية المراجع.
- وضع ضوابط تفصيلية تحكم العلاقة بين المحاسبين القانونيين الممارسين.
- وأیضا يستخلص (عبد الله المهيري)⁽²¹⁾ خلاصة مفيدة فما هي الخطوات والأفكار التي في مؤسساتك وبيئة تدعم وتنمي الإبداع:
- لا تجعل القواعد التي تعيق أي فكرة لإبداعية القواعد لا بد أن تكون ناقصة وفيها تغيرات، وأيضا القواعد قد تعيق المؤسسة عن استغلال الفرص الجديدة.
- أنشئ نظام لتلقي الأفكار والاقتراحات، هذا النظام يجب أن يوفر فرصة للموظف بتجربة فكرته بشكل مصغر ثم تنفيذ الفكرة

بشكل واسع على المؤسسة بأكملها، بل يجب أن يحصل الموظف على التكريم المعنوي الذي يستحقه ويستحسن أن يحصل على فائدة مالية من اقتراحه وهذا النظام مطبق في شركة تويوتا اليابانية، حيث تتلقى الإدارة 15000.00 اقتراحا مليون ونصف اقتراح سنويا أو يتم تطبيق 98% منها، ويكرم الموظف معنويا وماديا.

- أغرس في عقول وأنفس الموظفين بأن لا مستحيل على الإنسان ونبههم بأن لا يفرطوا في الواقعية.
- ضع طرق وأساليب رسمية وغير رسمية لتحفيز وتكريم الموظفين، فمهما كان الموظف متميز ومجتهد فإنه يحتاج إلى الإحساس بأن المدير والآخرين يقدرونه.
- طبق الأسلوب الإدارة على المكشوف، هذا يعني أن تجعل جميع المعلومات المتعلقة بالمؤسسة يعلمها الموظفين، وقد يقول المدراء التقليديون إن الموظفين لا يحتاجون إلى معرفة الوضع المالي للمؤسسة لكن المبدع يعمل على أخبارهم بالوضع المالي للمؤسسة ويعلمهم كيف يكون مجهودهم مؤثر بالسلب أو الإيجاب على وضع المؤسسة وأعطى فرصة لموظفيك لمقابلة الإدارة والمسؤولين على مختلف مستوياتهم الإدارية يعن أن تفتح باب الاتصال بين جميع جهات المؤسسة حتى تخلق وعي بوضع المؤسسة في قلب وعقل كل موظف.
- علم الموظفين نظام (كايزن kaisen) وهذه كلمة يابانية تعني التطوير المستمر، يجب أن لا يتوقف الإبداع أبدا هذا النظام يعني إدخال تحسينات صغيرة وبسيطة على الخدمات والمنتجات وبشكل دائم، وبهذا لن يستطيع أحد ما اللحاق بك، وهذا المبدأ تعمل به المؤسسة (سوني) حيث سأل مديرها عن جدوى طرح

منتجات جديدة بينما القديمة لم تباع فرد قائلاً: إن لم أبتكر وأبداع فسأصح تابعا، وأنا أريد أن أكون قائدا لا تابعا.

- قم بمحذف وشطب كل ما يعيق الإبداع، من نظم وقوانين وقواعد، والموظفين والمدراء السلبيين يجب تغيير أفكار ومعتقدهم أو فصلهم، لأن هؤلاء السلبيين يفيدك في شيء، بل سيقفون حجر عثرة أمام تقدم مؤسستك.

وقد أورد كلا من وسيت وفار (west and farr)⁽²²⁾ العوامل المساعدة للإبداع وهي:

القيادة (leadership): ببساطة يمكن القول: إذا كن قائدا فهذا يعني أنك قادر على التأثير في مرؤوسيك وبالتالي قادر على جعلهم ينفذون ما تريد، وكل قائد يعتمد على مجموعة من المؤثرات التي تجعل أكثر قوة وتأثيرا في مرؤوسيه.

يشجع النمط القيادي التعاوني الديمقراطي المجموعات على الإبداع وقد دعمت الدراسات في هذا المجال بأن الفرق ذات الأداء الإبداعي العالي كان لها درجة عالية من الدعم القيادي والتركيز على الأهداف وبناء الفريق وتسهيلات العمل.

التماسك (cohesiveness) يعتبر التماسك من العوامل المساعدة للإبداع وذلك لأنه يزيد من شعور تحقيق الذات self actualisation والأمان النفسي psychologico safet فعندما يزداد التماسك بين أعضاء المجموعة يشعر أفراد بالرضا عن أعمال المجموعة وفي نفس الوقت كل أفراد المجموعة لا يشعر بالمسؤولية الفردية لأي خطأ ممكن أن ينتج.

عمر (فترة) المجموعة (group longevity) عندما تزداد الفترة الزمنية التي يقضيها أفراد المجموعة مع بعضهم البعض فإن ذلك يؤثر سلبا على الإبداع لأن بقاء الفرد مع مجموعة واحدة فترة طويلة يؤثر على أداء الفرد.

تكوين المجموعة (group composition) كلما كان عدد أفراد المجموعة قليلا كان ذلك مساعد على الإبداع المجموعة التي تحتوي من (6-8) أعضاء يكون أداؤها على إيجاد الحلول المشكلات أكثر وذلك خوفا من ازدياد الآراء ويجب أن يكون من بين هؤلاء قائد أو اثنين لتنظيم عمل المجموعة.

هيكل المجموعة (group structure): يؤثر هيكل المجموعة على إبداعها فعند ما يكون هناك إمكانية الاتصال المسير وسهولة تبادل المعلومات واللقاءات يكون هناك إمكانية أكبر للإبداع في العمل.

بناء على ما سبق، وبعد استعراض وجهات نظر الباحثين المختلفين حول محفزات الإبداع اخترنا المحفزات التالية⁽²³⁾

الأنماط الإدارية وتشمل:

- اهتمام الرؤساء بالأفكار والاقتراحات المتقدمة من المرؤوسين.
 - الإصغاء للأفكار المقدمة من المرؤوسين.
 - تعامل الإدارة بسهولة مع الإرباك والفوضى والتشويش.
 - انفتاح المدراء وبشكل كبير للاقتراحات المقدمة من المرؤوسين حول كيفية تحسين إنجاز المدراء في العمل.
 - استخدام المعايير العالية من قبل المدراء للحكم على إنجازهم.
 - طلب الإدارة للاقتراحات والأفكار المقدمة من المرؤوسين حول تحسين الخدمة المقدمة للمواطنين.
 - حماس المدير للعمل الذي يقوم المرؤوس بإنجازه.
- الظروف التنظيمية وتشتمل:
- عدم وجود المحسوبية في الوحدة الإدارية.
 - توفر الإمكانية للإنجاز من خلال الوظيفة.
 - إمكانية الانتقال من وظيفة إلى وظائف أخرى حسب الطلب.
 - وجود معايير عالية للتميز في العمل.
 - وجود قواعد وتعليمات مناسبة للعمل.

ج) دعم الإبداع ويشمل:

- 1- تلقي التشجيع على الإبداع في العمل
- التشجيع على التنوع في الآراء بين الرؤوسين
- د) المشرف ويشمل:

- 1- منح السلطة الكافية للقيام بالعمل.
- تقدم الرؤساء بقدرات مروضيهم على أداء عملهم دون الحاجة إلى الرقابة عليهم.
- هـ) الاعتراف:

ويضم وجود مكافآت للأفراد على إبداعاتهم في الوحدة الإدارية
و) التحدي:

ويشمل استخدام الأخطاء المترتبة للتعلم منها وليس للعقاب وإعاقة العمل
بعد توضيح مفهوم الإبداع والابتكار، تتلخص مقومات الإبداع والابتكار
بما يلي⁽²⁴⁾

- الانتماء والارتباط بالمنظمة.
 - الحس الاقتصادي والاجتماعي.
 - العقلية العلمية في التعامل مع المشاكل.
 - الانفتاح على الرأي الآخر.
 - الإيمان بمواهب الآخرين.
 - البعد الإنساني في التعامل والاتصالات.
 - المثالية والمستقبلية.
- وبعد استطلاعنا على الآراء السابقة لوجهات النظر حول أهم
العناصر التي تحفز الإبداع وتشجيعه، ولهذا ولهذا اختار الباحث، بعض
المحفزات الإبداع المحاسبي وهي:

- تطوير وتشجيع الحاسبين على التعلم واكتساب تقنيات ومهارات في مجال الحاسبة.
- تشجيع الحاسبين بالإبداع والأفكار الحاسوبية الإبداعية.
- دعم وتعليم الحاسب على السؤال.
- التأكد على المساندة والتعاون بدلا من المنافسة بين الحاسبين الجدد.
- تحفيز ومكافئة الحاسبين على الأداء المهني الفعال.
- إعطاء جميع الحاسبين بالحرص والشعور بأنهم مالكون أثناء أدائهم للمهنة
- توضيح وتأكيد على أن الفشل هو أساس النجاح على مستوى الحاسب.
- توفير المناخ المناسب للمحاسب المبدع ودعم وتشجيع السلوك الإبداعي.
- التخلص من الروتين المعقد والخروج عن المألوف الذي يحول دون انطلاق الأفكار الحاسوبية الإبداعية.
- اعتماد وتشجيع استخدام الأساليب والطرق العلمية في مجال الحاسبة التي تسهم في إثارة الفكر وخلق روح الإبداع وبالأخص الإبداع الحاسبي.
- الحاسبون المبدعون يحتاجون إلى الدعم والموارد المالية لا نجاح الأفكار الحاسوبية الإبداعية.

خاتمة

نظرا لأن الإبداع أداة أساسية لنمو المؤسسات وبقائها وسيطرتها وكسب ولاء الزبون والسوق الدولية... الخ الظروف والعوامل التي تحيط بالشخصية الإبداعية والمحاسب المبدع، وأهداف والعوامل المساعدة للإبداع المحاسبي والمحاسبة الإدارية معتمدا على التخطيط والتفكير الاستراتيجي،

وثقافة الأفراد والمؤسسة وفق أسس إنسانية رفيعة، مروراً لأبعاد الإبداع عامة والإبداع المحاسبي خصوصاً التطبيق والبيئة التنظيمية، ومعوقات ومحفزات الإبداع المحاسبي، وصفاته خصائصه من خلال الدراسات والأبحاث السابقة ووجهات نظر الباحثين والدارسين في مجال العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارة، ومن هنا تقدم في النقاط التالية بعض التوصيات التي ربما تفيد في اكتساب هذه الأخيرة:

ضرورة تأسيس المؤسسات الاقتصادية ومكاتب المحاسبة بخطورة الوضع الراهن وذلك بتحفيزها على رفع قدراتها وكفاءتها الإبداعية وتطوير وظيفة البحث والتطوير فيها، وإبرام ملتقيات ومؤتمرات متخصصة في مجال المحاسبة والمالية.

توجيه البحوث العلمية في مجال المحاسبة الإدارية والإبداع المحاسبي معوقات ومحفزات نحو دراسة الحالات العملية في الواقع عن طريق استقراء مشكلات وتصرفات وردود أفعال المديرين والمهنيين على أن تقدم هذه البحوث الشرح والتفسير لما هو موجود وكائن في الواقع.

ضرورة الاهتمام بمدخل اتخاذ القرارات كأداة بحث معاصرة في مجال الإبداع المحاسبي والارتقاء بدوره في توفير المعلومات الملائمة لهذه القرارات بما يحقق أهداف المؤسسة.

المرونة في تطبيق الأنظمة واللوائح وضرورة تطويرها حتى تكون مواكبة للمتغيرات المعاصرة مما تشجع على الإبداع عامة، وبالأخص الإبداع المحاسبي.

ضرورة وحتمية الإصلاح النظام المحاسبي والمالي وهذا لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر وبالأخص رهانات وتحديات العولمة.

الهوامش والمراجع المعتمدة

(1) صالح رزق، عبد الكريم زواتي، أصول المحاسبة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1992، ص7.

- (2) بوبعقوب عبد الكريم، أصول المحاسبة العامة وفق المخطط الوطني المحاسبي الوطني، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، 1994، الجزائر، ص11.
- (3) يحي محمد أبو طالب، معايير التقارير المالية الدولية ونظرية المحاسبة وفقا لأحداث التعديلات التي تمت على معايير المحاسبة الدولية، شركة ناس للطباعة، مصر 2006، ص16.
- (4) المرجع نفسه.
- (5) خالد أمين، أصول المحاسبة، مركز الكتب الأردني، الأردن، 1990، ص13 بتصرف.
- (6) مهيري سميرة، بن عيسى كلثوم، فعالية الأداء المحاسبي في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط 2006/2007، ص 10.
- (7) المرجع نفسه - بتصرف.
- (8) بوبعقوب عبد الكريم، مرجع سابق، ص ص 11-12.
- (9) خالد أمين والآخرين، مرجع سابق، ص5.
- (10) علي فلاح الزعي، ماجد عبدالعزيز الجريري، دور وأهمية الإبداع المحاسبي في تحقيق الميزة التنافسية الاقتصادية في مؤسسات المال والأعمال الأردنية (منظور مستقبلي)، بحث علمي مقدم الى المؤتمر العلمي الخامس لكلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة فيلادلفيا، 4 - 5/غوز/2007، الأردن، ص ص 14-15
- (11) محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2000، ص ص 183-185
- (12) محمود رمضان محمد، مرجع سبق ذكره، ص 13
- (13) سليمان مصطفى الدلاهمة، المشكلات التي تواجه المحاسبين القانونيين الممارسين في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، مجلة العربية للمحاسب، جامعة البحرين المجلد9، العدد1، 2006، ص ص 23-24 بتصرف
- (14) بروش زين الدين، بلمهدي عبد الوهاب، إدارة الابتكار في المنظمة من منظور إدارة الموارد البشرية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة 08-09 مارس 2005، الجزائر، ص ص 264 - 266.
- (15) المرجع نفسه، ص 266
- (16) سليمان مصطفى الدلاهمة، مرجع سابق، ص 5
- (17) رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، بحوث ودراسات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، مصر، 2005، ص ص 24 - 25.

- (18) ضيف الله عبد الله النفعي، الإبداع من أجل التطوير الإداري في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، مجلد 17، عدد 1، 2003، ص 34 – بتصرف.
- (19) محمود رمضان محمد، الإبداع المحاسبي والمالي، ورشة عمل للإبداع المحاسبي، ملتقى أدوار المحاسبين ومراقبي الحسابات في قرارات الإدارة وتنمية الموارد، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، مصر 2005، ص 14
- (20) سليمان مصطفى الدلاهمة، مرجع سابق، ص 21
- (21) عبد الله المهيري الإبداع للمؤسسات طريقك نحو قيادة المستقبل بتصرف
www.alnnor-world.com (17/01/2005)
- (22) Michael a west and james l, farr. Ennovation and creativity at work
john wiley and sons, 1998 pp 82-84
- (23) رفعت عبد الحليم الفاعوري، مرجع سابق، ص ص 227-228
- (24) رعد حسن الصرن، إدارة الابتكار والإبداع: الأسس التكنولوجية وطرائق التطبيق، ج 1، دار الرضا للنشر، ط 1، 2000، ص ص 50-52 بتصرف.